

сопровождается значительными социальными последствиями. Однако такая миграция окажет положительное влияние только на демографическую ситуацию в крупном городе, каким является Екатеринбург. За счет миграции предположительно сокращение дефицита кадров на треть. В тоже время в районах массового оттока (прежде всего из сельской местности области) наблюдается быстрое сокращение численности трудоспособного населения. С точки зрения количественного пополнения трудовых ресурсов для области предпочтительней миграция из других регионов страны, однако межрегиональная миграция, усиливает нагрузку на социальную инфраструктуру городов и поселков, что в условиях рынка обуславливает рост цен на жилье и социальные услуги для населения.

Второй, интенсивный путь - проблему дефицита кадров можно во многом решить, повышая квалификационную составляющую рабочей силы, улучшая структуру работающего персонала.

В дальнейшем процесс подготовки специалистов невозможен без участия предприятий. Предприятия и организации, желающие получить квалифицированное пополнение вынуждены будут финансово поддерживать учебные заведения, готовящие для них персонал и активно вмешиваться в учебный процесс, влияя на его качество.

Особое место в системе профессионального образования займет подготовка кадров внутри предприятий и организаций. Расходы на образовательные программы должны стать неременным компонентом долговременной экономической и социальной стратегии предприятий. Одна из тенденций в подготовке кадров на предприятиях и организациях - создание системы непрерывного обучения рабочих и служащих для адаптации к новым технологиям, новым формам организации труда, ликвидации функциональной неграмотности.

В целом можно констатировать, что подготовка и переподготовка кадров на предприятиях и организациях приобретет перманентный характер. При этом в стратегии профессиональной подготовки рабочих и специалистов все более явным становится отход от узкопрофессиональной модели. Приоритет должен быть отдан получению более системного общего образования, которое позволит рабочим и служащим быстрее адаптироваться к современной технике.

Ю.В. Миков
С.А. Спиридонова
г.Екатеринбург

СОЧЕТАНИЕ ЦЕЛЕЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

В проекте Комплексной программы развития профессионально-педагогического образования «Профессионально-педагогические кадры

России» (версия 15.05.2002) в качестве важнейшей стратегической задачи развития системы ППО отмечается создание устойчивого спроса на высококвалифицированные профессионально-педагогические кадры на рынке труда, создание механизмов повышения престижа профессионально-педагогического труда. Успешное достижение подобной цели зависит от множества социально-экономических факторов, среди которых хотелось целесообразно обратить внимание на управленческий аспект.

Основная и постоянная задача управления — в устранении и разрешении противоречий — как внутриорганизационных, так и между целями привносимых в организацию извне, так называемых целей – заданий. В данном случае цели государственной политики в области образования привносятся в качестве целей-заданий в систему профессионально-педагогического образования. Неизбежно возникает проблема сочетания целей-заданий с собственными ситуативными потребностями организаций.

В течение последнего десятилетия учебные заведения системы ППО, испытывая трудности в финансировании, в кадровом обеспечении, вынуждены были их решать самостоятельно. Новые источники финансирования - внебюджетное обучение, сдача в аренду помещений, расширение хозрасчетной деятельности с одной стороны, способствовали решению текущих проблем, а с другой, вели скорее к отклонению от решения задачи подготовки кадров для начального профессионального образования. Внебюджетное обучение вынуждено ориентироваться на набор специальностей, диктуемый рыночной конъюнктурой, и естественно, что выпускники внебюджетных отделений не стремились занять рабочие места в системе начального профессионального образования. В результате наблюдается невольное перепрофилирование и отклонение от государственного образовательного стандарта в системе ППО.

Другой важный аспект проблемы сочетаемости целей состоит в том, что, как правило, до системы ППО цели доводятся в неопределенной и общей формулировке, не всегда понятной организации в операциональном плане. Организации «не понимают» формулировки, приемлемые на уровне общества. Для эффективного государственного управления системой ППО необходимо переводить цели из одного ранга в другой без потери их исходного содержания. Цели качественного порядка с уровня общества должны быть доведены до организации в количественных выражениях как цели-задания.

С позиций государства очевиден примат целей-заданий. В рамках же отдельной организации могут возобладать другие цели. Поскольку процесс целеобразования идет не только сверху в виде привнесения целей, но и снизу (в форме образования целей-ориентаций и системных целей), то формулировку целей-заданий для системы ППО необходимо приближать, с одной стороны, к реалиям их деятельности, а, с другой

стороны, стремиться согласовывать с общественными потребностями. Действительно за последнее время в отношениях между государственными органами управления образованием и различными частями системы образования (включая, разумеется, систему ППО) происходит смещение в сторону последних, посредством усиления самоуправления образовательных учреждений. В рыночных условиях образовательные учреждения научились самостоятельно решать многие проблемы. В расширении самостоятельности образовательных учреждений таится и определенная опасность их бюрократизации, так как могут возобладать цели системы над целями-ориентациями. Оптимальность сочетания видимо заключается в том, что необходимо конкретизировать цели-задания в интересах конкретного типа образования и в то же время создать механизмы, блокирующие развитие их бюрократизации.

И.Г. Митрофанова
г.Екатеринбург

ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Развитие рыночных экономических отношений все более затрагивает сферу высшего профессионального образования, ставит организации перед необходимостью постоянных изменений в работе, поиска новых подходов к решению вопросов о повышении эффективности своей деятельности. В связи с этим пересматриваются взгляды на процесс управления, ставятся новые цели, задачи, ведется поиск иных подходов к их реализации. Возрастает внимание и роль в процессе управления организацией такой функции как планирование

Планирование относится к числу наиболее интенсивно исследуемых на сегодняшний день проблемных областей как в теории экономики, так и в практической деятельности любой организации. Признав необходимость планирования, учебное заведение сталкивается с необходимостью постановки плановой работы таким образом, чтобы обеспечить повышение эффективности деятельности организации в целом.

Для обеспечения эффективности плановой деятельности организации необходим комплексный подход к процессу планирования, который выражается в разработке системы взаимосвязанных планов. Первым и определяющим элементом системы планов является стратегический план развития высшего учебного заведения. В стратегическом плане высшее руководство определяет цель существования организации, которая отражает единство деятельности всего высшего учебного заведения, является понятной и приемлемой для